

2022 publication | **France gender pay gap report**

Red Hat's culture is built on the open source principles of transparency, collaboration, and inclusion, where the best ideas can come from anywhere and anyone. When this is realized, it empowers people from diverse backgrounds, perspectives, and experiences to come together to share ideas, challenge the status quo, and drive innovation. Our aspiration is that everyone experiences this culture with equal opportunity and access, and that all voices are not only heard but also celebrated.

Our approach to diversity, equity, and inclusion (DE&I) includes the goal of paying employees equitably for comparable roles, skills, and experience. In support of this effort, we provide managers with guidance to support objective, data-driven reward decisions.

As of March 2018, the French government unveiled an action plan for gender equality to reduce the gender pay gap. Since then, a company or economic and social unit (UES) with 50 and more employees is required to annually publish information about the size of the pay gap between female and male employees. Red Hat views these ongoing requirements as an opportunity to highlight where we need to focus as we continue our efforts to build a diverse workforce.

For companies or UES with more than 250 employees, there are five indicators that must be calculated to derive a score of up to 100 points. Employers are expected to score 75 points or more. The indicators include:

Indicator	**Red Hat score out of total possible points**
1. Pay gap between women and men, calculated on the basis of the average remuneration of women compared to men by age group and job category.	29 / 40
2. Gap in the percentage of individual pay increases—not related to promotions—between women and men	20 / 20
3. Gap in the percentage of women and men promoted	15 / 15
4. Percentage of employees with a pay increase in the year following their return from maternity or adoption leave (if pay increases occurred in the period during which the leave was taken).	Not applicable* / 15
5. Balance between female and male employees among the top 10 highest earning associates	0 / 10
2021 reference period Red Hat's total score:	**75* / 100**

**As there were no associates returning from maternity leave, the 4th indicator is considered as incalculable. It is therefore neutralized. No score will be calculated for this indicator and the overall score will be calculated on 85 total points instead of 100 total points. A proportionality rule (cross-multiplication rule) must then be applied to obtain a score out of 100.*

The indicators used to evaluate Red Hat's promotion and salary increase practices indicates that our processes are equitable for women and men. The indicators where Red Hat did not achieve the maximum number of points available highlight opportunities in our hiring and career development practices, particularly for senior sales and technology roles.

Additionally, to understand whether our pay gap data also reflects pay equity differences, Red Hat works with a third party to conduct a statistical analysis of pay for employees based in



France. Different from the indicators above, this analysis controls for factors such as role type (sales or non-sales), job level (management or individual contributor), experience, and job code. Consistent with previous years, the result of this analysis indicates that our pay gap is largely explained by the different types of roles women and men are in, rather than differences in compensation, when controlling for factors such as those mentioned above. To influence our pay gap results, Red Hat remains focused on our efforts to hire and retain great diverse talent, support associates' careers, and recognize expertise.

Red Hat is committed to providing equitable pay and equal opportunities for all employees, including for women. Our global DE&I web page states that "Diversity fuels our meritocratic culture by bringing in many perspectives and ideas, challenging our assumptions, and inspiring innovation." The following are some of the activities in which we engage to support equal opportunities and pay equity:

- Promoting visibility of, and support for, diverse talent inside Red Hat through 9 DE&I Communities, including a global Women's Leadership Community.
- Conducting regular pay equity analyses as a part of our salary program and recommending increases for targeted individuals based on outcomes of these analyses.
- Supporting flexible work schedules and part-time employment.
- Expanding supplemental benefits to support well-being and at-home learning to support associates during COVID-19, including:
    - Sanvello—a mental health and well-being app.
    - Care.com Care@Work—a service that provides access to caregivers, elder care, pet care, and housekeeping online resources.
    - VP Engage—a well-being platform that focuses on self-care and developing healthy habits.
- Building more inclusive team environments using research-backed tools and resources, including D&I toolkits and courses that provide guidance, resources, and learning opportunities for associates and managers.
    - **Right for Red Hat:** Teaches hiring managers how to avoid unintended bias in the interview and selection process.
    - **Unconscious Bias:** Provides steps to operate more fairly and effectively at work by identifying unconscious biases and their true impacts.
    - **Inclusive Team Dynamics:** 10 specific, actionable steps to use immediately, regardless of your role, to promote trust and psychological safety on your team.
- Creating targeted, accelerated development program opportunities for participants from diverse backgrounds.
- Clarifying the role of the manager in our open culture with Open Management Practices, which includes guidance on creating an environment of belonging, respect, and mutual support and stress the importance of using fair and consistent criteria for performance reviews, promotions, bonus allocation, and all other rewards.
- Promoting the role of the Red Hat hiring process to reinforce the value of a diverse workforce.
    - D&I is promoted heavily on jobs.redhat.com and Red Hat social media channels, highlighting the role of a diverse workforce in shaping our inclusive culture.
    - All talent acquisition team members must complete the Right for Red Hat course, designed to support equitable hiring practices.

In addition to these actions to support gender equity internally at Red Hat, we also support a number of programs that introduce contributors from historically underrepresented backgrounds to open source, such as our Women in Open Source Awards, Co.Lab, and the Red Hat Open Source for Education (ROSE) project. Since 2014, Red Hat has sponsored Open Source Day at the annual Grace Hopper Celebration, which highlights women in computing. diversity & inclusion web page. More about these efforts, and our commitment to the advancement of women in tech, are located on our DE&I web page.



2022 publication | **France gender pay gap report**

La culture de Red Hat repose sur les principes de transparence, de collaboration et d'inclusion de l'open source, où les meilleures idées peuvent venir de n'importe où et de n'importe qui. Lorsque cela est réalisé, cela permet à des personnes d'origines, de perspectives et d'expériences diverses de se réunir pour partager des idées, lutter contre le statu quo et stimuler l'innovation. Nous aspirons à ce que chacun fasse l'expérience de cette culture en bénéficiant d'une égalité de chances et d'accès, et à ce que toutes les voix soient non seulement entendues mais aussi célébrées.

Notre approche de la diversité, de l'équité et de l'inclusion (DE&I) inclut l'objectif de rémunérer équitablement les employés pour des rôles, des compétences et une expérience comparables. Grâce à cet effort, nous fournissons aux gestionnaires des conseils pour soutenir des décisions de rémunération objectives et fondées sur des données.

En mars 2018, le gouvernement français a dévoilé un plan d'action pour l'égalité des sexes visant à réduire l'écart de rémunération entre les sexes. À partir de 2019, une entreprise ou une unité économique et sociale (UES) de plus de 50 employés est tenue de publier chaque année des informations sur l'ampleur de l'écart de rémunération entre les employés féminins et masculins. Red Hat considère ces exigences permanentes comme une opportunité de mettre en évidence les points sur lesquels nous devons nous concentrer alors que nous poursuivons nos efforts de construction d'une main-d'œuvre diversifiée.

Pour une entreprise ou une UES de plus de 250 employés, il y a 5 indicateurs qui doivent être calculés pour obtenir un score allant jusqu'à 100 points. Les employeurs sont censés obtenir un score de 75 points ou plus. Ces indicateurs sont:

Indicateur	**Score de Red Hat sur le total des points possibles**
1. Écart de rémunération entre les femmes et les hommes, calculé sur la base de la rémunération moyenne des femmes par rapport aux hommes, par groupe d'âge et par catégorie professionnelle.	29 / 40
2. Écart dans le pourcentage des augmentations de salaire individuelles, non liées à des promotions, entre les femmes et les hommes	20 / 20
3. Écart dans le pourcentage de femmes et d'hommes promus	15 / 15
4. Pourcentage d'employés ayant bénéficié d'une augmentation de salaire au cours de l'année qui a suivi leur retour de congé de maternité ou d'adoption (si des augmentations de salaire ont eu lieu pendant la période où le congé a été pris).	Non applicable* / 15
5. Équilibre entre les employés féminins et masculins parmi les 10 associés les mieux rémunérés	0 / 10
Score total de Red Hat pour la période de référence 2021 :	**75* / 100**

**Étant donné qu'il n'y a pas eu d'associés revenant de congé de maternité, le 4ème indicateur est considéré comme incalculable.*



Il est donc neutralisé. Aucun score ne sera calculé pour cet indicateur et le score global sera calculé sur 85 points au lieu de 100 points. Une règle de proportionnalité (règle de multiplication croisée) doit ensuite être appliquée pour obtenir un score sur 100.

Les indicateurs utilisés pour évaluer les pratiques de Red Hat en matière de promotion et d'augmentation de salaire indiquent que ses processus sont équitables pour les femmes et les hommes. Les indicateurs pour lesquels Red Hat n'a pas obtenu le nombre maximal de points disponibles mettent en évidence les possibilités offertes par nos pratiques de recrutement et de développement de carrière, en particulier pour les postes de vente et de technologie de haut niveau.

En outre, pour comprendre si nos données sur l'écart salarial reflètent également les différences d'équité salariale, Red Hat travaille avec un tiers pour effectuer une analyse statistique des salaires des employés basés en France. Différente des indicateurs ci-dessus, cette analyse contrôle des facteurs tels que le type de rôle (commercial ou non commercial), le niveau d'emploi (direction ou contributeur individuel), l'expérience et le code d'emploi. Conformément aux années précédentes, le résultat de cette analyse indique que notre écart salarial s'explique en grande partie par les différents types de rôles occupés par les femmes et les hommes, plutôt que par des différences de rémunération, lorsqu'on contrôle des facteurs tels que ceux mentionnés ci-dessus. Pour influer sur les résultats de son écart salarial, Red Hat reste concentrée sur ses efforts pour embaucher et retenir de grands talents divers, soutenir les carrières des associés et reconnaître l'expertise.

Red Hat s'engage à fournir un salaire équitable et des opportunités égales pour tous les employés, y compris pour les femmes. Notre page Web sur la diversité, l'équité et l'inclusion au niveau mondial indique que « la diversité alimente notre culture méritocratique en apportant de nombreuses perspectives et idées, en remettant en question nos hypothèses et en inspirant l'innovation ». Voici quelques unes des activités dans lesquelles nous nous engageons pour soutenir l'égalité des chances et l'équité salariale :

- promouvoir la visibilité et le soutien de talents divers au sein de Red Hat par le biais de 9 communautés D&I, dont une communauté mondiale de leadership féminin ;
- effectuer des analyses régulières de l'équité salariale dans le cadre de notre programme salarial et recommander des augmentations pour des personnes ciblées en fonction des résultats de ces analyses ;
- soutenir les horaires de travail flexibles et les emplois à temps partiel ;
- étendre des avantages complémentaires pour soutenir le bien-être et l'apprentissage à domicile pour soutenir les associés pendant la période de COVID-19, notamment :
    - Sanvello – une application sur la santé mentale et le bien-être ;
    - Care.com Care@Work – un service qui donne accès à des ressources en ligne sur les soignants, les soins aux personnes âgées, les soins aux animaux et l'entretien ménager ;
    - VP Engage – une plateforme de bien-être qui met l'accent sur la prise en charge personnelle et le développement d'habitudes saines.
- Créer des environnements d'équipe plus inclusifs à l'aide d'outils et de ressources fondés sur la recherche, y compris des boîtes à outils et des cours D&I qui fournissent des conseils, des ressources et des possibilités d'apprentissage aux associés et aux cadres.
    - **Droit de Red Hat :** enseigne aux responsables du recrutement comment éviter les préjugés involontaires dans le processus d'entretien et de sélection.
    - **Préjugés inconscients :** fournit des étapes pour fonctionner de manière plus équitable et efficace au travail en identifiant les préjugés inconscients et leurs véritables impacts.
    - **Dynamique d'équipe inclusive :** 10 mesures spécifiques et réalisables que vous pouvez utiliser immédiatement, quel que soit votre rôle, pour promouvoir la confiance et la sécurité psychologique au sein de votre équipe.



- Créer des opportunités de programmes de développement ciblés et accélérés pour les participants issus de milieux divers.
- Clarifier le rôle du manager dans notre culture ouverte avec les Pratiques de gestion ouverte, qui comprennent des conseils sur la création d'un environnement d'appartenance, de respect et de soutien mutuel et soulignent l'importance d'utiliser des critères équitables et cohérents pour les évaluations de performance, les promotions, l'attribution de primes et toutes les autres récompenses.
- Promouvoir le rôle du processus de recrutement de Red Hat pour renforcer la valeur d'une main-d'œuvre diversifiée.
    - Le programme D&I fait l'objet d'une promotion importante sur jobs.redhat.com et sur les canaux de réseaux sociaux de Red Hat, soulignant le rôle d'une main-d'œuvre diversifiée dans le façonnement de notre culture inclusive.
    - Tous les membres de l'équipe d'acquisition de talents doivent suivre le cours Droit de Red Hat, conçu pour soutenir les pratiques de recrutement équitables.

En plus de ces actions visant à soutenir l'équité entre les sexes en interne chez Red Hat, nous soutenons également un certain nombre de programmes qui initient à l'open source des contributeurs issus de milieux historiquement sous-représentés, tels que nos Women in Open Source Awards, Co.Lab et le projet Red Hat Open Source for Education (ROSE). Depuis 2014, Red Hat sponsorise également la journée de l'open source lors de la célébration annuelle Grace Hopper, qui met en avant les femmes dans le milieu informatique. Pour en savoir plus sur ces efforts et sur notre engagement en faveur de la promotion des femmes dans le secteur des technologies, consultez notre page web sur la diversité et l'inclusion.